

Представитель работодателя:
Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный
колледж им. Н.А. Римского-
Корсакова"



В.В. Демидова
_____ 2023 г.

Представитель работников:
И.о. председателя профсоюзного
комитета



А.Г. Давыдова
«22» декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"
на 2023 - 2026 годы

Государственное бюджетное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Мониторинг и регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 24.12.23 № 791-З
М.И.И. Горевая И.И.

г. Краснодар
2023 г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова», в лице директора Демидовой Полины Владимировны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники организации, в лице и.о. председателя профсоюзного комитета Давыдовой Анны Генриховны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются, за счёт средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.4.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.6.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Взаимные обязательства сторон.

1.8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации,

укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч. 1 ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с 22.12.2023 г.

1.10. Работодатель обеспечивает ознакомление работников с коллективным договором.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями,

которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Прием на работу иностранных граждан Работодатель осуществляет в соответствии с законодательством и с учетом мнения с профсоюзным комитетом (*п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

2.10. Работодатель обязан исполнять постановление администрации муниципального образования город Краснодар «Об утверждении Перечня предприятий, учреждений и организаций муниципального образования города Краснодар, для которых устанавливаются квоты рабочих мест» (далее- постановление). Согласно постановлению работодатель гарантирует трудоустроить инвалидов, несовершеннолетних в возврате от 14 до 18 лет; граждан в возрасте от 18 до 23 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей инвалидов; граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.13. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).

2.14. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором.

2.15. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.16. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренного пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.17. Работодатель рассматривает с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ). *(Критерии массового увольнения установлены Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения", а также определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)).*

2.18. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных

подразделениях, в целом по организации с предупреждением работников не менее чем за два месяца;

- отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

- ограничение числа совместителей и временных работников.

2.19. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работодатель уведомляет работников персонально под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

2.20. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

2.21. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

2.22. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

2.23. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

2.24. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- воспитанники детских домов в возрасте до 23 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- работающие инвалиды.

2.25. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.26. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.27. Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

2.28. Работодатель обязан предоставить выходной оплачиваемый день раз в 3 года всем работникам, подлежащим диспансеризации (ч. 5 ст. 24 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ).

Каждый год предоставлять два оплачиваемых выходных дня для диспансеризации следующим работникам (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ):

- не достигшим пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такового возраста (так называемые «предпенсионеры»);

- являющимся пенсионерами по старости или по выслуге лет.

2.29. Работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

2.30. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.190 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя, продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю с выходным днем в воскресенье (ст. 333 ТК РФ, п. 1 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании).

Для административно-управленческого персонала режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. В связи со спецификой работы работникам по должности «сторож (вахтер) I разряда» устанавливаются следующие особенности режима работы суммированный учет рабочего времени, отчетным периодом является месяц.

Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется графиками сменности, утвержденными директором и доведенными до сведения работников, не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) не более месячной нормы рабочего времени в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

3.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для лиц моложе 18 лет;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- для других категорий работников.

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей организации устанавливается с учетом норм часов преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 96 ТК РФ).

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких

изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

При введении специальных мер в сфере экономики продолжительность сверхурочной работы устанавливается с учетом статьи 252 ТК РФ.

3.1.8. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ).

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

3.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного

приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2 - кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника – рабочий день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

- на один час – для всех работников (ст.95 ТК РФ);
- на 1 час – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов без матери, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.1.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.13. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Продолжительность отпуска для педагогических работников ежегодного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней.

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

3.2.4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.2.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.2.7. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.2.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.9. Родителям (опекунам, попечителям), ухаживающим за детьми-инвалидами, предоставлено право однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд.

График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд должен быть согласован работником с работодателем (Федеральный закон от 5 декабря 2022 г. N 491-ФЗ "О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации", вступил в силу с 1 сентября 2023 г.).

3.2.10. Супругам (*родителям и детям*), работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.2.11. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). При исчислении

общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.12. При рекомендации установления администрацией Краснодарского края нерабочего дня, не предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в этот день оплата труда работников производится в *двойном размере* или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

Работодатель обязуется:

4.3. Производить индексацию базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников, согласно постановлений главы администрации (губернатора) Краснодарского края и приказов министерства культуры Краснодарского края.

4.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.5. Заработную плату выплачивать работникам каждые полмесяца. День выплаты заработной платы за первую половину месяца осуществляется 21-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 6-го числа следующего за

отчетным месяцем (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

Работникам не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.6. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.8. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.9. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20%.

4.10. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.11. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на безусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.12. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.13. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.15. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

4.16. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ст.139 ТК РФ).

4.17. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.18. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

4.19. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.20. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.21. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) более чем в 5 раз.

4.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.23. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.24. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.25. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- класс вредности 3.1 – 4 % должностного оклада (ставки заработной платы) (ст. 147 ТК РФ);
- за работу в ночное время в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) (ст. 154 ТК РФ);
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника размер устанавливается в соответствии со ст. 60.2, 151 ТК РФ;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных ГОО и ГУ-5 % должностного оклада (ставки заработной платы);
- за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.26. Работникам организации в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

- премия (к профессиональному празднику; по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); за качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ; за интенсивность и высокие результаты работы);
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень, почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент;

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

4.27. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных Положением об оплате и стимулировании труда.

4.28. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.29. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.30. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда вводятся Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.31. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

V. Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

5.3. Работодатель обязуется организовывать повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

5.4. Работодатель обязуется повышать квалификацию преподавателей не реже чем один раз в 3 года.

5.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего образования работникам,

поступающим в указанные образовательные организации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

5.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Краснодарского края и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.10. При аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;

5.11. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, рассмотренного на заседании педагогического совета, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности аттестуемого педагогического работника. К указанной категории работников относятся:

- лица, награжденные государственными, ведомственными наградами;
- лица, получившие почетные звания: федеральные (Заслуженный деятель искусств РФ, заслуженный работник культуры РФ, Заслуженный артист РФ, Заслуженный работник физической культуры РФ, Народный артист РФ) и региональные (заслуженный деятель искусств Кубани, Заслуженный работник культуры Кубани, Заслуженный учитель Кубани, Заслуженный артист Кубани);
- лица, имеющие отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- лица, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурса профессионального мастерства «Преподаватель искусств Кубани», общероссийского конкурса Лучший преподаватель детской школы искусств (за последние 5 лет);
- победители конкурсного отбора лучших педагогических работников на получение денежного вознаграждения в честь Дня учителя в рамках

мероприятия «Культура Кубани» государственной программы Краснодарского края «Развитие культуры» (за последние 5 лет);

- члены творческих союзов по профилю деятельности.

5.12. Не осуществлять в течение учебного года в образовательной организации организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

5.13. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности:

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца.

5.14. Осуществлять мероприятия по закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, исходя из возможностей.

5.15. Обеспечивать дополнительные гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (абзац третий части третьей ст. 214, часть вторая ст. 217 ТК РФ);

- организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.223 ТК РФ); ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны

труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023-2026 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 219,224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 1).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Проводить за счет учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников согласно Перечню профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки работников (приложение № 2). Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220 ТК РФ);

6.4.2. На рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводить специальную оценку условий труда (приложение № 3).

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4.3. Обеспечить за счет собственных средств:

- приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 5);

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ; рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретения для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения согласно приложению № 4 (Приказ от 29 октября 2021 года № 766н).

6.4.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

- а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей (приложение № 6);

- б) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления

в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.4.5. Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством. Работник обязан предоставить работодателю справки медицинских организаций,

подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.4.6. Создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи пострадавшим.

6.4.7. Реализовывать при наличии возможностей мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организовывать и проводить спортивные соревнования и иные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе с привлечением представителей профсоюзной организации;

6.5. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или с работы семье погибшего выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

6.6. В случае гибели (смерти) работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), полученного при работе в отрасли, и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего работника выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

6.7. Работодатель и профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.8. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.8.1. Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающими предельно допустимые для них нормы (ст.253ТК РФ, приказ Минтруда от 14.09.2021 № 629н).

6.8.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

6.8.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.8.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами;

6.8.5. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации;

6.8.6. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20).

6.9. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб. в сутки.

7.3. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

- по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами).

7.4. Работодатель устанавливает 15 минутные перерывы через 2 часа от начала рабочего времени, а второй через 2 часа после окончания обеденного перерыва для проведения производственной зарядки (*распоряжение Правительства РФ от 26 апреля 2019 г. № 833-р, пунктом 30 приложения к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 771н*).

7.5. Работодатель предоставляет один день отдыха с сохранением заработной платы в год работнику, участвующему в физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе по сдаче Всероссийского

физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО). Работникам, награжденным золотым знаком ГТО, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 2 дней, награжденным серебряным знаком ГТО - один день отдыха с сохранением заработной платы в течение года со дня получения.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы работников, проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19 (в зависимости от вакцины), или по желанию работника указанные дни присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску в соответствии с Порядком освобождения от работы на два дня с сохранением заработной платы работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова» при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или присоединения указанных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7.7. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.8. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.14. Работодатель:

- заключает соглашения об информационном взаимодействии с Социальным Фондом России по Краснодарскому краю;
- своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;
- ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";
- обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.15. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований) и обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющие отдельные виды деятельности, утвержденные приказом

Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 № 342н. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок (ст.185 ТК РФ).

7.16. В целях реализации программы «поддержка молодым семьям» оказывать материальную Помощь работникам в связи с бракосочетанием из внебюджетных средств (при наличии средств).

7.17. Оказывать финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных и внебюджетных средств (при наличии средств).

7.18. Оказывать материальную помощь работникам в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети — при наличии средств).

7.19. Профсоюзный комитет:

- создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;
- обеспечивает детей работников новогодними подарками.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников.

8.2. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

8.3. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.
- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной

платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза;

9.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, заседаниях коллегиального органа управления организации с правом представительного голоса по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами профсоюзного комитета своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ).

9.2.2. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.3. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа

(ст. 374, 376 ТК РФ).

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается общим собранием работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между администрацией и трудовым коллективом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова»
на 2024 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ (тыс.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	-	80,0	2024г.	Директор Комиссия по проведению СОУТ	80	151	-	-
1.2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	-	-	По мере необходимости	Директор Специалист по ОТ Заведующий сектором по закупкам	-	-	-	-
1.3.	Обучение и проверка знаний по охране труда работников по программам: - Безопасные методы и приемы выполнения работ по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ; - Безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности,			Не реже одного раза в 3 года.	Комиссия по проверке знания требований охраны труда	- 219	- 155	- -	- -

	идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков; - Использование (применение) средств индивидуальной защиты (СИЗ).					24	16	-	-
1.4.	Обучение в обучающих организациях и проверка знаний работников по электробезопасности	Физические	4,0	2024 г.	Главный инженер Специалист по ОТ	1	1		
1.5.	Обучение навыкам оказания первой помощи в обучающих организациях	Физические Биологические	95,0	2024 г.	Директор Медицинская сестра Специалист по ОТ	190	140		
1.6.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	Биологические	12,0	2024 г.	Медицинская сестра Специалист по ОТ	40	26		
1.7.	Организация и оборудование кабинета, стенда по охране труда	-	-	По мере необходимости	Директор Главный инженер Специалист по ОТ				
1.8.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	-	-	1 раз в 5 лет	Специалист по ОТ Руководители структурных подразделений				
1.9.	Разработка программ инструктажей по охране труда	-	-	1 раз в 5 лет	Специалист по ОТ Руководители структурных подразделений				
1.10.	Организация и проведение дней охраны труда			Ежемесячно, согласно утвержденного плана	Комиссия				
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
2.1.	Приведение уровней естественного и искусственного	Физические	83,0	В течение всего	Директор				

	освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами			периода	Главный инженер				
2.2.	Содержание помещений и сооружений с целью выполнения норм санитарных требований	Физические	95,0	В течение всего периода при наличии финансирования	Директор Главный инженер				

3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

3.1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	Биологические (для медицинской сестры)	508,3	2024г.	Директор Начальник хозяйственного отдела Специалист по ОТ	219	155		
3.2.	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	Психофизиологические	-	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (1 раз в 5 лет)	Директор Медицинская сестра Специалист по ОТ				
3.3.	Пополнение аптек для оказания первой помощи медицинскими средствами	Физические, биологические	-	В течение всего периода По мере необходимости	Начальник хозяйственного отдела Медицинская сестра				
3.4.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	Физические	75,0	В течение всего периода при наличии финансирования	Директор Главный инженер				
3.5.	Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	Физические, психофизиологические и социальные	-	В течение всего периода	Директор Главный инженер Начальник хозяйственного отдела				

4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)

4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ		100,0	2024 г.	Директор Начальник хозяйственного отдела Специалист по ОТ	24	16		
4.2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами		30,0	2024 г.	Директор Начальник хозяйственного отдела Специалист по ОТ	18	12		
4.3.	Испытание СИЗ, используемых в электроустановках (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	Физические	3,2	2024 г.	Главный инженер	1	-		
5. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА									
5.1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	-	-	В течение всего периода	Директор Руководитель физического воспитания	-	-		
5.2.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях	-		В течение всего периода при наличии финансирования	Директор Ведущий экономист Председатель ПК				

Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края

«Краснодарский музыкальный колледж

им. Н.А. Римского-Корсакова»

И.В. Демидова

2023 г.

И.о. председателя профсоюзного комитета



А.Г. Давыдова

2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

И.о.председателя профсоюзного
комитета

 Г. Давыдова
«24» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Краснодарского края

«Краснодарский музыкальный
колледж им. Н.А. Римского-
Корсакова»

 П.В. Демидова
«24» декабря 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и работ, для выполнения которых обязательны
предварительные при поступлении на работу и периодические
медицинские осмотры работников**

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производст венные факторы	Периодичность проведения медосмотров	Профессиональ ная гигиеническая подготовка
1	Директор	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
2	Заместитель директора (по учебно-производственной работе)	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
3	Заместитель директора (по дополнительному образованию и повышению квалификации)	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
4	Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе и социальной защите студентов)	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
5	Заместитель директора (по учебно-методической работе)	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
6	Ведущий экономист	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
7	Экономист	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
8	Заведующий сектором по закупкам	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
9	Специалист по закупкам	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
10	Начальник отдела организационно-правовой и кадровой работы	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
11	Юрисконсульт	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
12	Ведущий специалист по кадрам	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
13	Архивариус	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
14	Секретарь руководителя	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
15	Курьер 1 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
16	Заведующий отделением	-	1 раз в год	1 раз в 2 года

17	Секретарь учебной части	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
18	Старший лаборант	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
19	Лаборант	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
20	Диспетчер образовательного учреждения	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
21	Заведующий сектором производственной практики	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
22	Заведующий сектором исполнительской практики	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
23	Педагог- организатор	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
24	Методист	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
25	Заведующий фонотекой	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
26	Заведующий библиотекой	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
27	Библиотекарь	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
28	Руководитель физического воспитания	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
29	Педагог-психолог	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
30	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
31	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
32	Начальник хозяйственного отдела	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
33	Сторож (вахтер) 1 разряда	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
34	Уборщик служебных помещений	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
35	Дворник	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
36	Настройщик пианино и роялей 8 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
37	Реставратор духовых инструментов 7 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
38	Реставратор смычковых и щипковых инструментов 8 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
39	Заведующий складом	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
40	Администратор (вычислительной сети)	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
41	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин 4 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
42	Техник 1 категории	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
43	Инженер по охране окружающей среды (эколог)	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
44	Медицинская сестра	Биологические факторы	1 раз в год	1 раз в 2 года
45	Главный инженер	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
46	Специалист по охране труда	-	1 раз в год	1 раз в 2 года

47	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
48	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
49	Слесарь-сантехник 3 разряд	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
50	Заведующий сектором дополнительного образования детей и взрослых	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
51	Специалист гражданской обороны	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
52	Преподаватель	-	1 раз в год	1 раз в 2 года
53	Концертмейстер	-	1 раз в год	1 раз в 2 года

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

И.о. председателя профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ:

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Краснодарского края
«Краснодарский музыкальный
колледж им. И.А. Римского-
Корсакова»
П.В. Демидова
2023 г.

А.Г. Давыдова
«» 2023 г.

«» 2023 г.

ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:
в том числе с вредными условиями труда

98

1

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Директор	1	до 31.08.2024
2	Заместитель директор (по учебно-воспитательной работе)	1	до 31.08.2024
3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	1	до 31.08.2024
4	Ведущий экономист	1	до 31.08.2024
5	Экономист	1	до 31.08.2024
6	Начальник отдела организационно-правовой и кадровой службы	1	до 31.08.2024
7	Заведующий сектором по закупкам	1	до 31.08.2024
8	Главный инженер	1	до 31.08.2024
9	Преподаватель	127	до 31.08.2024
10	Концертмейстер	37	до 31.08.2024
11	Архивариус	1	до 31.08.2024
12	Секретарь руководителя	1	до 31.08.2024
13	Заведующий отделением	2	до 31.08.2024
14	Педагог-организатор	1	до 31.08.2024
15	Педагог-организатор	1	до 31.08.2024
16	Заведующий сектором	1	до 31.08.2024
17	Методист	3	до 31.08.2024
18	Методист	1	до 31.08.2024
19	Заместитель директор (по учебно-методической работе)	вакантна	до 31.08.2024
20	Рабочий по комплексному	2	до 31.08.2024

	обслуживанию и ремонту зданий		
21	Дворник	2	до 31.08.2024
22	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1	до 31.08.2024
23	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1	до 31.08.2024
24	Педагог-психолог	1	до 31.08.2024
25	Сторож (вахтер) 1 разряд	6	до 31.08.2024
26	Администратор (вычислительной сети)	2	до 31.08.2024
28	Оператор электронно-вычислительных вычислительных машин 4 разряда	2	до 31.08.2024
29	Специалист по охране труда	1	до 31.08.2024
30	Уборщик служебных помещений	9	до 31.08.2024
31	Специалист гражданской обороны	1	до 31.08.2024
32	Заведующий сектором дополнительного образования детей и взрослых	1	до 31.08.2024
33	Курьер 1 разряд	2	до 31.08.2024
34	Заведующий библиотекой	1	до 31.08.2024
35	Библиотекарь	1	до 31.08.2024
36	Секретарь учебной части, Диспетчер образовательного учреждения	2	до 31.08.2024
37	Старший лаборант, Лаборант	2	до 31.08.2024
38	Руководитель физического воспитания	1	до 31.08.2024
39	Начальник хозяйственного отдела	1	до 31.08.2024
40	Инженер по охране окружающей среды (эколог)	1	до 31.08.2024
41	Слесарь-сантехник 3 разряда	1	до 31.08.2024
42	Настройщик пианино и роялей 8 разряд	1	до 31.08.2024
43	Реставратор смычковых и щипковых инструментов 8 разряд	вакантна	до 31.08.2024
44	Реставратор духовых инструментов 7 разряд	вакантна	до 31.08.2024
45	Заведующий складом	1	до 31.08.2024
46	Экономист	1	до 31.08.2024
47	Юрисконсульт	1	до 31.08.2024
48	Техник 1 категории	вакантна	до 31.08.2024
49	Заведующий фонотекой	1	до 31.08.2024

СОГЛАСОВАНО:

И.о. председателя профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ:

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения

Краснодарского края
«Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова»
П.В. Демидова
2023 г.

И.о. председателя профсоюзного комитета
Г.Г. Давыдова
2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты государственным профессиональным образовательным учреждением Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова»

№ п/п	Наименование должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (штуки, пары, комплекты	Основание на выдачу
1.	Архивариус	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п.7
		2. Перчатки с точечным покрытием	3 пары	
		3. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

2.	Заведующий библиотекой	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п.30
3.	Библиотекарь	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
4.	Сторож (вахтер) 1 разряд	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 163
		2. Сапоги резиновые с защитным под носком	1 пара	
		3. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		4. Плащ для защиты от воды	1 на 2 года	
		<i>Зимой дополнительно:</i> 5. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
5.	Уборщик служебных помещений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными
		2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

		3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 171
6.	Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 23
		2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		3. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		4. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		5. Плащ для защиты от воды	1 на 2 года	
		Зимой дополнительно: 6. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		7. Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 2 года	
		8. Головной убор утепленный	1 на 2 года	
7.	Настройщик пианино и роялей 8 разряд	1. Фартук клеенчатый 2. Нарукавники хлопчатобумажные	1 шт.	Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты", приложение 14, п.3
			2 пары	
8.	Реставратор духовых инструментов 7 разряд	1. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты", приложение 2, п.24
		2. Рукавицы комбинированные	2 пары	

9.	Реставратор смычковых и щипковых инструментов 8 разряд	1. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2 шт.	Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты", приложение 2, п. 25
10.	Заведующий складом	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 31
		2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
11.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряд	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 189
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		3. Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		4. Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		5. Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		6. Перчатки диэлектрические	дежурные	
		7. Щиток защитный лицевой или	до износа	
		8. Очки защитные	до износа	
		9. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		При выполнении работ на высоте	дежурная	
		10. каска		

		11. Удерживающая привязь (пояс предохранительный)	дежурная	
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 135
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		3. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		5. Щиток защитный лицевой или	до износа	
		6. Очки защитные	до износа	
		7. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		<i>Зимой дополнительно:</i> 9. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
13.	Слесарь-сантехник 3 разряда	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 148
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		3. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		5. Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	
		6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
14.	Медицинская сестра	1. Халат или костюм хлопчатобумажный	2 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября
		2. Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.	

		3. Тапочки кожаные	1 пара на 2 года	2010 г. № 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", п. 22
--	--	--------------------	------------------	---

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

И.о. председателя профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ:

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Краснодарского края

«Краснодарский музыкальный
колледж

им. Г.Х. Римского-Корсакова»

П.В. Демидова

2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с
загрязнениями, получающих бесплатно смывающие
и обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр., мл.)
1.	Архивариус	Мыло	200 г
	Заведующий библиотекой		
	Библиотекарь		
	Дворник		
	Реставратор духовых инструментов 7 разряд	или жидкие моющие средства для мытья рук в дозирующих устройствах	250 мл
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряд		
	Настройщик пианино и роялей 8 разряд		
2.	Медицинская сестра		
	Уборщик служебных помещений	Мыло	200 г
		или жидкие моющие средства для мытья рук в дозирующих устройствах	250 мл
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
3.	Реставратор смычковых и щипковых	Регенерирующий, восстанавливающий крем	100мл
		Мыло	200 г

	инструментов	или жидкие моющие средства для мытья рук в дозирующих устройствах	250 мл
		Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	Мыло	200 г
		или жидкие моющие средства для мытья рук в дозирующих устройствах	250 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
5.	Слесарь-сантехник 3 разряда	Мыло	200 г
		или жидкие моющие средства для мытья рук в дозирующих устройствах	250 мл
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл

СОГЛАСОВАНО

И.о. председателя профсоюзного
комитета



Давыдова
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Краснодарский музыкальный колледж
им. П.И. Чайковского-Корсакова»



П.В. Демидова
2023 г.

Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2., 3.3., 3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3., 3.4.)
1	2	3	4	5
1	Медицинская сестра	4%	-	-